

**АЛЕКСАНДР ВАСИЛЬЕВИЧ ЗАВГОРОДНИЙ**

*доцент кафедры трудового права и охраны труда СПбГУ,
кандидат юридических наук*

a.zavgorodniy@spbu.ru

**СОГЛАШЕНИЕ О НЕКОНКУРЕНЦИИ С РАБОТНИКАМИ
(ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)**

Сотрудники организации могут иметь доступ к важной информации как о бизнесе работодателя, так и о его клиентах. Эти сведения они могут в последующем использовать на новом месте работы (у другого работодателя) или в аналогичном (конкурирующем) собственном бизнесе. С последней ситуацией работодатели сталкиваются все чаще. Российское законодательство и сложившаяся практика не выработали на сегодняшний день эффективных мер защиты бизнеса от недобросовестной конкуренции со стороны прежде всего бывших работников.

Одним из решений проблемы могло бы стать введение в Российской Федерации института соглашений о неконкуренции, заключаемых работодателями с работниками. На наш взгляд, предпосылки для придания в России юридической силы соглашениям о неконкуренции уже сложились и продиктованы в первую очередь процессом глобализации и усилением конкуренции на трудовых рынках. Данный институт давно и с успехом применяется во многих правовых системах. Поэтому опыт, накопленный в зарубежных странах на протяжении многих лет, может быть заимствован и Россией, учитывая, что ее национальное законодательство развивается не изолированно от зарубежного и международного права.

В настоящей статье рассматривается правовое регулирование соглашения о неконкуренции в ряде зарубежных стран.

Ключевые слова: информация, конкуренция, защита, соглашение

В зарубежных странах коммерческая тайна и сведения конфиденциального характера охраняются не только уголовным, но и трудовым правом. Этим целям, в частности, служит так называемый пакт о неконкуренции¹, или соглашение о не-

¹ См.: Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 103.

конкуренции. Также можно встретить выражение «договор (контракт) о неконкуренции». В настоящей статье будем использовать термины «соглашение о неконкуренции» или «соглашение об ограничении конкуренции», так как это больше соответствует английскому выражению *non-competition clause*.

Соглашение о неконкуренции используется во многих зарубежных странах главным образом как одно из средств сохранения коммерческой тайны организации и защиты бизнеса работодателя от возможной недобросовестной конкуренции со стороны работников. Это соглашение связывает работника определенными обязанностями по отношению к работодателю не только на период действия трудового договора, но и после его прекращения. Причем эти обязанности значительно шире, чем просто неразглашение коммерческой тайны. В соглашении о неконкуренции, как правило, речь идет о сведениях конфиденциального характера, таких как методы ведения бизнеса, связи с клиентами, данные о технических секретах, не получивших еще статуса охраняемых результатов интеллектуальной деятельности. Заключение подобного соглашения позволяет ограничить конкуренцию со стороны работника или воспрепятствовать ей в течение определенного времени. В соглашении могут быть также отражены вопросы о профессиональных знаниях, умениях и навыках работника, полученных у работодателя и позволяющих быть конкурентоспособным в конкурентной борьбе с ним.

Если рассматривать соглашение о неконкуренции в *широком смысле*, то помимо вышеуказанных ограничений оно может включать в себя также обязательство работника не приобретать доли (акции) конкурентных организаций и не занимать руководящие должности в таких фирмах².

В *узком смысле* соглашение о неконкуренции сводится к обязательству работника не трудоустраиваться в организации, осуществляющие конкурентную по отношению к работодателю деятельность. Работнику запрещается иметь деловые отношения с клиентами бывшего работодателя (в том числе путем создания конкурирующей организации) и разглашать информацию, касающуюся бывшей работы. Такое ограничение возможно в течение определенного времени и (или) после прекращения трудовых отношений сторон. С точки зрения трудового права интерес прежде всего представляет соглашение о неконкуренции в узком смысле.

Правам работодателя соответствуют определенные обязанности работников, среди которых особое значение в зарубежных странах придается верности, преданности, лояльности, прилежанию и сотрудничеству. Главным элементом верности является обязанность работника о неразглашении известных ему сведений, составляющих коммерческую тайну и секреты производства работодателя.

Соглашение о неконкуренции можно рассматривать как составную часть *принципа лояльности*, который признается обязанностью работника в трудовом праве многих зарубежных государств. В основу этого принципа положены следующие обязанности работника:

² См.: Липковская В.В. Зарубежный опыт применения соглашения о неконкуренции // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 2. С. 42.

- не извлекать личную выгоду из информации, ставшей известной работнику в результате осуществления им трудовой функции, указанной в трудовом договоре;
- сообщать работодателю о подобных нарушениях со стороны других работников;
- не разглашать конфиденциальную информацию и секреты производства работодателя третьим лицам;
- раскрыть коммерческую тайну и конфиденциальную информацию, если это будет продиктовано публичными интересами;
- не сотрудничать с конкурирующими фирмами (организациями); и др.

Заключение соглашения о неконкуренции обязывает работника прежде всего не конкурировать с бывшим работодателем. Это обязательство может включать также запрет на работу в течение определенного времени после увольнения в аналогичной организации, создавать аналогичное предприятие (бизнес), иметь деловое общение с клиентами бывшего работодателя, а также разглашать информацию, касающуюся бывшей работы. При этом большое значение приобретает срок, на который заключается соглашение о неконкуренции. Зарубежная практика исходит из того, что соглашение о неконкуренции, которое заключается на срок менее двух лет, — разумно, а на более долгий срок оно должно заключаться только в *исключительных* случаях.

Соглашение о неконкуренции должно обязательно оформляться в письменной форме. Оно может быть составной частью трудового договора работника либо заключаться в виде специального соглашения при приеме на работу или в последующем при расторжении трудового договора. В случае заключения соглашения о неконкуренции работодатель обычно берет на себя обязательство выплачивать работнику определенную сумму в качестве компенсации за временное ограничение возможности свободно распоряжаться своими способностями к труду либо некое пособие, если работник окажется безработным из-за ограничений в устройстве на работу, установленных в соглашении³.

При приеме на работу нанимающийся работник *обязан* проинформировать будущего работодателя о наличии у него действующего соглашения о неконкуренции с бывшим работодателем, а работодатель задать такой вопрос.

Существует два основных вида ограничений, которые могут найти отражение в соглашении о неконкуренции, а именно:

- обязательство не работать у непосредственных конкурентов работодателя;
- требование не вступать в деловые отношения с клиентами и заказчиками бывшего работодателя.

³ См.: Киселев И.Я. Указ. соч. С. 103.

Как правило, соглашение о неконкуренции не позволяет работнику предоставлять трудовые услуги нескольким работодателям, если это создает нечестную конкуренцию. В тех случаях, когда он берет на себя обязательство работать только на данного работодателя и отказывается от совместительства, по соглашению сторон работодатель устанавливает работнику определенную компенсацию. В случае невыплаты работнику такой компенсации он может расторгнуть трудовой договор и в последующем поступить на другую работу, в письменной форме уведомив о своем решении работодателя за определенный срок до увольнения. При этом работник теряет право на компенсацию и другие льготы, вытекающие из соглашения об ограничении конкуренции. Не исключается также судебный запрет работнику в течение определенного времени, установленного судом, заключать новый трудовой договор.

Если работник не исполняет условия соглашения о неконкуренции, то работодатель может возбудить против него иск. Этот иск наиболее обоснован тогда, когда трудно оценить ущерб, ставший результатом правонарушения со стороны работника. Однако стороны могут заранее определить размер возмещения ущерба, который работник должен будет возместить работодателю.

При разрешении подобных дел суды сталкиваются с проблемой: с одной стороны, необходимо обеспечивать возможность свободного заключения соглашения о неконкуренции, с другой — следует гарантировать право человека беспрепятственно зарабатывать себе средства к существованию. Таким образом, судам прежде всего приходится исследовать, является ли запрещение (ограничение) конкурировать с работодателем разумным с точки зрения его продолжительности, территории и характера (природы) запрещенных действий. Все эти положения должны быть четко отражены в соглашении об ограничении конкуренции, иначе суд может признать само соглашение недействительным.

Заключение соглашения о неконкуренции должно быть направлено на защиту только законного делового интереса работодателя. С учетом сложившейся практики суды выступают против включения пункта о запрете конкуренции в трудовой договор, если услуги работника не являются центральными в деятельности компании или решающими в управлении ею. Чтобы иметь юридическую силу, подобное соглашение должно касаться только тех работников, чье знание бизнеса работодателя может в последующем повредить последнему на рынке, если его бывший работник станет его конкурентом.

В то же время, например, ст. 2029 ГК Квебека (Канада) устанавливает, что работодатель не может воспользоваться оговоркой о запрете конкуренции, если он расторг трудовой договор с работником без серьезной причины или если он сам дал работнику такую причину для расторжения договора⁴.

Трудовой договор или соглашение о неконкуренции могут также содержать условие запрета переманивания других работников. Его суть сводится к тому, чтобы высококвалифицированные, конкурентоспособные служащие или руководители (ме-

⁴ См.: Гражданский кодекс Квебека / под ред. О.М. Козырь, А.А. Маковской. М., 1999. С. 315.

неджеры), имеющие специальные знания, не могли бы беспрепятственно сами или вместе со своими работниками перейти в конкурирующую фирму (организацию).

В Италии соглашение о запрете конкуренции регулируется гражданским законодательством. Оно существует как в виде общей нормы — обязанности работника не осуществлять конкурентную деятельность по отношению к своему работодателю, так и в виде специального соглашения работника и работодателя, которое вступает в силу после прекращения между ними трудовых отношений.

Гражданское законодательство Италии допускает, что соглашение о неконкуренции может ограничивать возможности работника в осуществлении трудовой деятельности после прекращения срока действия трудового договора и считается недействительным, если подобная договоренность не была заключена сторонами в письменной форме либо соответствующее соглашение не содержит указаний на пределы ограничения предмета деятельности, продолжительности и места (территории), где действуют ограничения. Как правило, срок действия соглашения о неконкуренции по итальянскому законодательству не может превышать *пяти* лет в отношении работников управляющего звена и *трех* лет в отношении иных категорий работников.

Во Франции законодательство предусматривает, что подобное условие может быть закреплено в отдельном соглашении либо включаться в трудовой или коллективный договор (в последнем случае каждый из работников должен быть ознакомлен с его условиями). Соглашение о неконкуренции обязывает работника с момента подписания трудового договора (отдельного соглашения) не осуществлять, прямо или косвенно, конкурентную деятельность по отношению к организации, с которой он вступил в трудовые отношения, как путем трудоустройства в конкурирующие организации, так и путем создания такого рода организации.

В данном случае соглашение о неконкуренции выражается в следующих ограничениях и требованиях:

- условие о неконкуренции должно быть направлено на защиту обоснованных интересов организации, т.е. должно быть разумным;
- оно должно быть ограничено во времени (как правило, не более *двух* лет) и по территориальному признаку (требование условия о неконкуренции не выходит за рамки национальных границ Франции, так как защита прав сторон за ее пределами — в других юрисдикциях — не может быть гарантирована ни одной из них);
- работодатель обязан выплачивать работнику определенное вознаграждение за выполнение данных требований, которое должно соответствовать размеру накладываемых на работника ограничений и не может быть символическим.

Как мы видим, соглашение о неконкуренции считается обоснованным, если оно необходимо для защиты законных интересов организации, ограничено во времени и в пространстве, учитывает специфику работы работника и включает обязательство для работодателя выплачивать работнику денежную компенсацию.

Нарушение работником своих обязательств по соглашению о неконкуренции влечет право работодателя:

- в одностороннем порядке прекратить выплату вознаграждения;
- обратиться в суд по трудовым спорам с целью запретить на основании его решения работнику действовать в нарушение своих обязательств о неконкуренции;
- потребовать через суд по трудовым спорам от работника возврата всех сумм, ранее полученных им в счет вознаграждения;
- потребовать через тот же суд возмещения убытков, понесенных работодателем в связи с нарушением работником принятых на себя договорных обязательств.

Однако следует признать, что в данном случае подобные отношения носят не столько трудовой, сколько гражданско-правовой характер.

За нарушение соглашения о неконкуренции в ряде случаев ответственность возлагается и на нового работодателя (нанимателя), который по решению суда будет обязан возместить ущерб, понесенный бывшим работодателем. Однако для этого необходимо будет доказать наличие следующих условий:

- 1) работодатель был проинформирован о наличии у нового работника соглашения о неконкуренции по старому месту работы. Если работодатель узнал об этом уже после заключения трудового договора, то последний подлежит расторжению. В противном случае работодатель будет нести ответственность за действия, которые квалифицируются как недобросовестная конкуренция;
- 2) целью сманивания нового работника является намерение воспользоваться его опытом и знаниями, полученными в период работы у бывшего работодателя. Если работник досрочно прекратил трудовые отношения с работодателем, чтобы заключить трудовой договор с новым работодателем, конкурирующим с предыдущим, то новый работодатель будет нести солидарную с работником ответственность за причинение ущерба. Кроме того, пострадавший работодатель может обратиться в коммерческий суд с обвинением нового работодателя в совершении акта недобросовестной конкуренции.

В США между работодателем и работником также широко применяется соглашение о неконкуренции, которое обычно является отдельным документом или одним из условий в трудовом договоре. Суть этого соглашения состоит в отказе от конкуренции, т.е. работник обязуется в течение найма и (или) в течение определенного срока после увольнения не сотрудничать с конкурентами работодателя и не конкурировать с ним самому.

Заключение такого соглашения возможно как при приеме на работу, так и в процессе работы в компании, а также при увольнении. Работник, подписавший подобное соглашение, тем самым берет на себя обязательство не конкурировать со своим работодателем, занимаясь бизнесом в той же или близкой сфере, как в качестве наемного работника, так и в качестве предпринимателя. Подобное соглашение может

существенно ограничить поле деятельности работника, даже если он не будет работать непосредственно на конкурента своего работодателя.

Если работник отказывается от заключения соглашения о неконкуренции, то ему могут отказать в приеме на работу, а если он уже работает — уволить или лишить существенных льгот, дополнительных выплат или выходного пособия. В случае отказа работника от заключения соглашения работодатель также имеет право обратиться в суд.

Требования соблюдения условий соглашения о неконкуренции, которое подписал работник, могут распространяться на время работы его в компании, или на определенный период, последовавший после увольнения из компании, или на тот и на другой периоды.

Обычно в соглашение о неконкуренции включаются следующие основные условия:

- работник не имеет права разглашать конфиденциальную информацию, производственные секреты и списки клиентов компании или извлекать из этого выгоду (денежную или иную);
- все изобретения работника, открытия или усовершенствования принадлежат компании, если так или иначе относятся к сфере ее деятельности, вне зависимости от того, сделаны ли они были в течение рабочего времени, с использованием или без использования имущества работодателя.

Следует обратить внимание на ряд обстоятельств, которые лишают уже подписанное соглашение о неконкуренции юридической силы частично или полностью. Подобное возможно в случаях, когда:

- работник уволился или был уволен, потому что работодатель пытался заставить его заниматься противоправной деятельностью, а работник отказался это делать;
- работодатель нарушил одно или несколько условий трудового договора;
- работодатель не сообщил заранее работнику о том, что ему придется подписать соглашение о неконкуренции, и об этом работнику стало известно только после того, как он уволился с прежнего места работы;
- работник проживает в штате, в котором подобное соглашение полностью или частично считается лишенным исковой силы, но он вынужден был подписать соглашение о неконкуренции, работая в компании, расположенной в другом штате.

В Эстонии соглашение о запрете конкуренции регулируется трудовым законодательством. Подписав соглашение об ограничении конкуренции, работник принимает на себя обязательства не работать у конкурента работодателя или не осуществлять деятельность в той же финансово-экономической или профессиональной сфере, в которой действует работодатель.

Соглашение об ограничении конкуренции можно заключать, если это необходимо для защиты особого финансово-экономического интереса работодателя, для сохранения в тайне которого у него имеются обоснованные причины, если трудовые отношения позволяют работнику знакомиться с клиентами или производственной и коммерческой тайной работодателя, а использование этих знаний может причинить последнему существенный вред. Однако ограничение конкуренции должно быть разумным и очевидным и для работника ограничено в пространстве, по времени и предметно.

Работник и работодатель могут зафиксировать в соглашении об ограничении конкуренции размер компенсации (неустойку) в случае нарушения сторонами соответствующих обязательств. Это, однако, не исключает право сторон потребовать возмещения вреда, возникшего в связи с нарушением одной из сторон обязанности по ограничению конкуренции в части, которая не покрывается установленной ранее компенсацией.

Соглашение, заключенное в нарушение положений действующего трудового законодательства, является ничтожным.

Если подобное соглашение заключается после расторжения трудового договора, оно считается действительным только в случаях, когда оно:

- соответствует условиям, установленным трудовым законодательством;
- заключается в письменной форме;
- устанавливает для работодателя обязанность выплаты разумного возмещения (компенсации) за соблюдение работником соглашения об ограничении конкуренции;
- заключается на срок до одного года со дня расторжения трудового договора.

Эстонское законодательство предоставляет работодателю возможность в любое время в одностороннем порядке отказаться от соглашения об ограничении конкуренции, предупредив об этом работника не менее чем за 30 календарных дней. Работник также может отказаться от соглашения об ограничении конкуренции, предупредив об этом работодателя не менее чем за 15 календарных дней, если интерес работодателя к ограничению конкуренции в силу изменения обстоятельств больше не является разумным.

По требованию работодателя работник обязан в период действия трудового договора, а также после его расторжения предоставлять работодателю информацию о своей трудовой и хозяйственной или профессиональной деятельности в объеме, в котором это имеет значение для контроля соблюдения им соглашения об ограничении конкуренции.

Таким образом, следует отметить, что основополагающие принципы трудового законодательства многих зарубежных стран строятся на незыблемости права на труд и права свободно распоряжаться своими способностями к труду, однако заключение соглашения (пакта) о неконкуренции возможно лишь при наличии ряда огра-

ничений и потому не входит в конфликт с этими принципами. Так, соглашение о неконкуренции не должно препятствовать работнику в последующем зарабатывании средств на достойное существование и в этом смысле не может устанавливать какие-либо ограничения на осуществление деятельности, которая не является конкурентной по отношению к деятельности работодателя. Также подобные ограничения, установленные соглашением для работника, не должны создавать нехватку рабочей силы у других ее пользователей.

В настоящее время в **России** вообще отсутствуют какие-либо правовые нормы, регулирующие соглашение об ограничении конкуренции. Если учесть, что данный институт за последнее время получил широкое практическое распространение во всех странах с развитой рыночной экономикой, где себя полностью оправдал, следует признать, что отсутствие подобных норм, предотвращающих *нечестную конкуренцию*, является значительным упущением отечественного законодательства.

Отсутствие на практике в Российской Федерации эффективного механизма борьбы с нечестной конкуренцией вынуждает иностранные фирмы все чаще нанимать руководящий персонал (менеджеров) за рубежом, используя при этом принятые там меры защиты от недобросовестного использования работником секретов производства и возможность заключения с ними соглашения о неконкуренции.

Однако следует отметить, что в российском трудовом праве все же имеются отдельные элементы защиты (неразглашения) коммерческой тайны и секретов производства. Чаще всего это происходит в финансовых и банковских областях, а также в сфере высоких технологий и в фармацевтике. Так, в трудовом договоре по соглашению сторон может быть включено условие, по которому работник обязуется в течение срока его действия и после его прекращения в течение определенного периода не разглашать данные, составляющие коммерческую тайну, с перечнем которых работник был ознакомлен под подпись (ст. 57 ТК РФ). В случае неисполнения этой обязанности работник обязан возместить работодателю причиненный ущерб.

Гражданский служащий после увольнения с должности государственной гражданской службы в течение 2 лет не вправе замещать должности, представлять интересы, а также выполнять работу на условиях гражданско-правового договора в коммерческих и некоммерческих организациях, контроль над деятельностью которых входил в его должностные обязанности. Ему также запрещено разглашать или использовать в интересах организаций либо физических лиц сведения конфиденциального характера или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

На наш взгляд, одним из возможных решений существующей проблемы недобросовестной конкуренции со стороны работников в Российской Федерации могло бы стать введение института «соглашения о неконкуренции». Для его введения желательно учесть накопленный во многих зарубежных странах богатый опыт по разрешению сложных ситуаций, связанных с проблемами конкуренции со стороны работников.